



JUNTA DE RELACIONES LABORALES

de la Autoridad del Canal de Panamá

JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA AUTORIDAD DEL CANAL DE PANAMÁ. Panamá, catorce (14) de marzo de dos mil veinticinco (2025)

DECISIÓN N°10/2025

**Denuncia por Práctica Laboral Desleal No.PLD-15/24
presentada por el Panama Area Metal Trades Council (PAMTC)
contra la Autoridad del Canal de Panamá (ACP)**

I. ANTECEDENTES DEL CASO.

El día 3 de mayo de 2024, el sindicato Panama Area Metal Trades Council (en lo sucesivo PAMTC) a través del doctor Jaime Mitchell Harper, representante sindical de Área, presentó una denuncia por práctica laboral desleal, con fundamento en el numeral 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá (en lo sucesivo Orgánica de la ACP), la cual fue identificada como PLD-15/24.

Recibida la denuncia, fue sometida al reparto correspondiente el día 8 de mayo de 2024, siendo asignada a la licenciada Ivonne Durán Rodríguez, como miembro ponente del caso (f.36), y así les fue comunicado a ambas partes mediante las notas JRL-SJ-282/2024 y JRL-SJ-283/2024 de 8 de mayo de 2024 (fs.37-38).

Que luego de cumplidos los trámites de adjudicación y traslado, en fecha 9 de mayo de 2024, según consta en informe secretarial, se iniciaron las diligencias de investigación de las que trata la Sección Tercera del Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales de la JRL (en lo sucesivo Reglamento de PLD) y se dejó constancia de la culminación de la fase de investigación el 9 de julio de 2024 (fs.42 y 79).

Mediante nota CHR-24-357 fechada 4 de julio de 2024, la licenciada Jana M. Allen, gerente encargada de Administración de Relaciones Laborales y Reglamentos de la ACP, remitió a esta JRL la postura de la Administración (fs.66-68).

Surtidos los trámites anteriores, la JRL resolvió admitir la denuncia identificada como PLD-15/24 contra la ACP, tal como consta en la Resolución N°66/2024 de 30 de julio de 2024 (fs.80-85).

El día 19 de agosto de 2024, la licenciada Kellybeth Fernández, presentó poder especial conferido por el representante legal de la ACP, para actuar como apoderada en el proceso arriba enunciado. Conjuntamente presentó escrito de contestación a los cargos (fs.92-100).

Mediante Resuelto N°121/2024 de 23 de agosto de 2024, la JRL programó la fecha de audiencia para ventilar la denuncia por práctica laboral desleal PLD-15/24, para el día 15 de octubre de 2024 (fs.103-104).

Que de conformidad con lo que establece el Artículo 28 del Reglamento de PLD y, antes de celebrarse el acto de audiencia programado, la ACP remitió a esta JRL su respectivo escrito de intercambio de pruebas, a saber, de fojas 107 a 129, en tiempo oportuno. Consta a foja 130 del expediente que el sindicato Panama Area Metal Trades Council (PAMTC), no presentó dicho intercambio de posibles testigos y pruebas ante la JRL.

El día 30 de septiembre de 2024, la licenciada Kellybeth Fernández presentó escrito de *Solicitud de Decisión Sumaria* y la suspensión de la audiencia programada para el 15 de octubre de 2024, el cual consta de fojas 132 a 164 del expediente.

Mediante Resuelto N°2/2025 de 2 de octubre de 2024 se le dio traslado al PAMTC de la *Solicitud de Decisión Sumaria* y suspensión de la audiencia en el caso PLD 15/24, para que presentara su conformidad u oposición a dicha solicitud (fs. 165-166).

Que a foja 168 reposa el informe secretarial con fecha 10 de octubre de 2024, donde se deja constancia que la organización sindical Panama Area Metal Trades Council le precluyó el término para presentar su conformidad u oposición al escrito de solicitud de Decisión Sumaria y suspensión de la audiencia.

El día 10 de octubre de 2024, mediante Resuelto N°4/2025, en la denuncia por práctica laboral desleal PLD 15/24, presentada por el PAMTC en contra de la ACP, la JRL resolvió:

“ ...

ARTÍCULO PRIMERO: ACOGER la solicitud de decisión sumaria en el caso de la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD 15/24.

ARTÍCULO SEGUNDO: SUSPENDER la audiencia para ventilar la denuncia por práctica laboral desleal identificada como PLD 15/24, programada para el día quince (15) de octubre de dos mil veinticuatro (2024). (fs.169-170) ...”

De acuerdo con el informe secretarial de 10 de octubre de 2024, el expediente identificado como PLD-15/24 fue remitido al ponente para su decisión (f.172).

II. POSICIÓN DEL DENUNCIANTE (PAMTC).

El sindicato PAMTC señaló en su denuncia que ha sido de su conocimiento, que al señor Guillermo Quesada [sic] con IP#2729628, del equipo de Hidrología Operativa (HIAM-HO), quien en su momento presentó a través del Sindicato ante la Junta de Relaciones Laborales el 13 de octubre de 2023, denuncia por Práctica Laboral Desleal en contra de la ACP, caso identificado como PLD 01/24, se le pretende tomar acciones disciplinarias en represalia por haber interpuesto denuncia en contra de la ACP del mencionado PLD.

Agrega que el PAMTC atiende el día 11 de marzo de 2024 a las 0900 en el edificio 105 de Pedro Miguel, a una “Convocatoria para entrevista pre-disciplinaria”, solicitada por el Capataz de HIAM-HO, Omar González, en relación con los hechos ocurridos el día 6 de octubre de 2022, que constan en el documento identificado como PLD 01/24. Entrevista que según la Sección 5.03, pudiera terminar en acción disciplinaria.

Señala el Sindicato que la Convención Colectiva vigente, establece los derechos a la protección del trabajador, de ser objeto de represalias por interponer denuncias en contra de la ACP.

Manifiesta el denunciante que presentaron carta del 29 de abril de 2024, de la gerencia de Relaciones Laborales, que les indica y certifica la realización de una “investigación administrativa” al señor Guillermo Quesada [sic], que deriva y proviene de la “entrevista pre-disciplinaria”, misma que se debe a la presentación del PLD 01/24.

Advierte el Sindicato que la causal en que se fundamenta su denuncia es el numeral 4 del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 que establece: "Disciplinar, o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección".

El Sindicato alega que la ACP, ha incumplido con el Artículo 5 (Derechos y Responsabilidades de los Trabajadores), en la Sección 5.04(a) de la Convención Colectiva vigente que en su página 14 señala:

"Los Trabajadores tendrán el derecho, libremente y sin temor a sanciones o represalias, de discutir con sus supervisores cualquier asunto que afecte sus obligaciones, condiciones de trabajo y condiciones de empleo".

El Sindicato alega que la ACP, incumple con el Artículo 12 (Salud y Seguridad), en la Sección 12.07 de la Convención Colectiva vigente en su página 60 indica: "Los trabajadores tienen derecho a denunciar lo que ellos consideren condiciones de trabajo inseguras o insalubres, sin temor a represalias o discriminación".

El Sindicato considera que la ACP incumple su obligación de respetar y cumplir con los acuerdos establecidos en la Convención Colectiva en los artículos 5, Sección 5.04(a), el artículo 12, Sección 12.07 y el numeral 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

III. POSICIÓN DE LA DENUNCIADA (ACP).

Manifiesta la ACP que la denuncia PLD 15/24, interpuesta por el señor Jaime Mitchell Harper, delegado sindical del Panama Area Metal Trades Council (PAMTC) en contra de la ACP, se fundamenta en que, a criterio del denunciante, la ACP pretende tomar acciones disciplinarias en contra del señor Guillermo Quezada, trabajador en mantenimiento, en represalia por haber interpuesto una denuncia de PLD identificada PLD 01/24, en contra de la ACP.

De acuerdo con la denuncia, el 11 de marzo de 2024, el señor Quezada fue citado por el señor Omar González, capataz, construcción y mantenimiento, para realizarle una entrevista pre disciplinaria que se debe a la presentación de la referida denuncia de práctica laboral desleal identificada como PLD 01/24.

Señala la denunciada que la denuncia PLD 01/24 el cual hace referencia el denunciante, no fue admitida por la Junta de Relaciones Laborales mediante la Resolución No.41/2024 del 22 de abril de 2024.

El denunciante fundamenta su argumento en el numeral cuatro (4) del artículo 108 de la Ley 19 de 11 de junio de 1997 (Orgánica de la ACP o la Ley) que establece la práctica laboral desleal por "disciplinar, o discriminar en otra forma a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección". El mismo relaciona el numeral 4 del artículo 108, con la sección 5.04 del artículo 5 de la sección 12.07 del artículo 12 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales.

En su escrito de contestación de la demanda la ACP señala en el punto III Precisión de los hechos aludidos en la denuncia de PLD las facultades otorgadas en el artículo 18 de la Ley Orgánica, el numeral 5, acápite a, indica que la Junta Directiva aprobó mediante el Acuerdo No.21 de 15 de julio de 1999, el Reglamento de Administración de Personal, cuyo contenido establece entre otros aspectos del Plan General de Empleo, las sanciones y procedimientos disciplinarios a los trabajadores.

Manifiesta la denunciada que el Reglamento de Administración de Personal de la ACP, en el Capítulo IX Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas, señala en el artículo 157 que “Las acciones disciplinarias y las medidas adversas tienen como propósito promover la eficiencia de la administración mediante la observancia de normas razonables de eficiencia y buena conducta...” Continúa explicando la importancia de tomar en consideración lo establecido en el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal que establece que “las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos”. Explica que lo que quiere decir este artículo es que “una investigación predisciplinaria, conlleva entrevistas, y no debe considerarse como una acción disciplinaria o medida adversa”, ya que este es el mecanismo que tiene la Autoridad de cumplir con su función de velar por la observancia de la buena conducta de los trabajadores, subraya la ACP que al recibir un reporte de una posible falta o mala conducta que pudiera configurarse dentro de la Lista de Falta y Sanciones establecida en el artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal existe la obligación administrativa de realizar una investigación imparcial que no forzosamente es concluyente a una aplicación de una acción disciplinaria o medida adversa contra el trabajador investigado, ya que dicha investigación es un mecanismo por parte de la Administración de ahondar en los hechos.

Enfatiza la ACP que la denuncia presentada por el PAMTC, carece de fundamento, en primera instancia en el contenido fáctico referido por el denunciante y además jurídicamente en la conformación de una PLD, en ese sentido la denunciada señala que el denunciante hace alusión y relaciona el artículo 108 numeral 4 de la Ley Orgánica, al proceso detallado en los artículos 5 y 12 de la Convención Colectiva (CC) de la Unidad de los No-Profesionales, los cuales refieren a las condiciones de salud y seguridad y otras condiciones de trabajo, es decir refiere a una norma convencional y en el contenido de la denuncia, no se señala que artículo de la sección segunda del capítulo V de la Ley Orgánica se relaciona con el numeral 4 del artículo 108.

Indica la denunciada que el PAMTC, fundamenta su denuncia en que considera que la ACP tomó acciones disciplinarias en contra del señor Guillermo Quezada, trabajador en mantenimiento, en represalia por haber interpuesto una denuncia de PLD identificada PLD-01/24, en contra de la ACP, el cual como hemos mencionado no fue admitida por la Junta de Relaciones Laborales y que además el fundamento fáctico referido por el denunciante no tuvo lugar, ya que el supuesto trabajo con condiciones de peligro a las que se expuso al señor Quezada y compañeros, no se llevaron a cabo ya que el líder encargado de la cuadrilla evaluó la situación climática y se determinó realizar otras tareas que no pusieran en riesgo la seguridad e integridad de los trabajadores allí presentes.

Por otro lado, la PLD está concatenada a un supuesto incumplimiento de la ACP, de lo establecido en la Convención Colectiva, la sección 5.04 (a) del artículo 5 y con la sección 12.07 del artículo 12 de esta, en contra del señor Quezada y siendo estas disposiciones convencionales las mismas deben de encausarse por la vía del procedimiento negociado para la tramitación de quejas y no por una denuncia de práctica laboral desleal, esto lo establece la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores Profesionales en su artículo 11 sección 11.02 sobre este tema [sic].

Exterioriza la denunciada que de acuerdo con el artículo 11 sección 11.02 de la CC de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales, los reclamos de violación o aplicación errónea de cualquier norma deben ser considerados dentro del ámbito de la queja y deben ser decididos a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas, el cual está contenido en la propia Convención

Colectiva por mandato legal. La Ley Orgánica también establece que este procedimiento constituirá el mecanismo administrativo exclusivo para resolverlas. Es notoria la diferencia entre un proceso y otro y, acceder a que un tema sea encausado bajo el proceso de denuncia de práctica laboral desleal o de queja indistintamente desvirtuaría el propósito de la Ley Orgánica.

Para concluir la ACP manifiesta que en adición a lo anterior el señor Quezada no ha sido sujeto de ninguna acción disciplinaria ni medida adversa a la que hace alusión en su denuncia, y no debe considerarse una acción de investigación imparcial que dentro de sus facultades y obligaciones debe realizar la ACP en aras de la eficiencia y de mantener una conducta apropiada dentro de empleados y que el cual destacan que al realizarse no se encontró mérito para iniciar un proceso disciplinario contra el señor Quezada.

IV. CONSIDERACIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES.

Una vez cumplidas todas las etapas procesales y encontrándose el presente caso en estado de decidir, infiere la JRL que antes de entrar al fondo de la presente controversia, primeramente se debe abordar el razonamiento expuesto por el representante legal de la ACP, quien a través de escrito de contestación manifiesta su disconformidad respecto a la vía utilizada en la actual denuncia, habida cuenta de que el tema del reclamo no es de aquellos exigibles por vía de una PLD, sino de los establecidos en el Artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, es decir, Procedimiento de Quejas.

Acerca de este tema es prudente mencionar lo que la citada norma dispone:

Artículo 89. Dado un hecho que por su naturaleza y características pueda ser tramitado indistintamente a través del procedimiento negociado para la tramitación de quejas o el de prácticas laborales desleales, el procedimiento que inicie el afectado constituirá la única opción para impugnar el hecho. (Lo acentuado es nuestro)

Dicho lo anterior, la JRL considera importante puntualizar que en la resolución de admisión la JRL expresó que el presente caso fue presentado ante la JRL como una denuncia por práctica laboral debidamente fundamentada en el numeral 4 del Artículo 108 de la Ley Orgánica de la ACP.

En este sentido, la parte denunciante eligió el procedimiento de denuncias por prácticas laborales desleales como opción para impugnar los hechos denunciados por lo que corresponde, de acuerdo a las competencias privativas de la Junta establecidas en el artículo 113 numeral 4 de la Ley Orgánica, resolver la denuncia por práctica laboral desleal presentada.

Sobre este mismo asunto la ACP en su escrito hizo mención de la Sección 11.02 del artículo 11 de la CC de la Unidad de Trabajadores Profesionales, en donde se encuentra la definición de queja, sin embargo es necesario aclarar que el presente caso guarda relación con un trabajador perteneciente a la Unidad Negociadora de Trabajadores No Profesionales, cuyo convenio colectivo vigente igualmente define la queja en su artículo 9, sección 9.02 y en la sección 9.06 del mismo artículo se establecen los requisitos para la tramitación de casos formales de quejas los cuales no se cumplieron para que se determine que este caso debió encausarse por la vía del procedimiento de queja.

Sobre este aspecto debe recordar la JRL el criterio expresado por la Corte en fallo reciente en el sentido de que la posición de la Corte es que:

...Así las cosas, la administración, un trabajador, organización sindical y un representante exclusivo pueden iniciar un proceso mediante queja o denuncia por

practica laboral desleal, este último bajo la competencia de la Junta de Relaciones Laborales, de conformidad con el artículo 113 de la Ley 19 de 1997. Adicionalmente, al resolver las denuncias por práctica laboral desleal deberá tramitarlas con prontitud. Y de conformidad con sus reglamentaciones, según el artículo 114 de la citada ley. En el caso que ocupa nuestro análisis, la Unión de Prácticos del Canal de Panamá escogió como vía para impugnar los hechos acontecidos el día 28 de marzo de 2019, a través del procedimiento de denuncia por práctica laboral desleal contra la Autoridad del Canal de Panamá, de conformidad con el artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales, que con posterioridad le corresponderá a la Junta resolver en la etapa de fondo.” Fallo de 31 de marzo de 2023.

Dicho lo anterior, pasamos evaluar la presente denuncia a efectos de determinar si las actuaciones de la ACP, en el presente caso, como afirma el denunciante constituyen una práctica laboral desleal, específicamente la establecida en el numeral 4 del artículo 108 de la Ley Orgánica que establece lo siguiente:

Artículo 108. Para los propósitos de la presente sección, se consideran prácticas laborales desleales por parte de la Autoridad, las siguientes:

“1. ...

2. ...

3. ...

4. Disciplinar, o discriminar en otra forma, a un trabajador porque ha presentado una queja, declaración jurada o petición, o porque haya dado información o rendido testimonio, de la manera como se establece en esta sección.

5. ...

...”

Por su parte el Reglamento de Administración de Personal de la ACP describe la *Discriminación* como: “*Toda acción, omisión o decisión relacionada con las condiciones de empleo que limite, segregue o clasifique adversamente a un empleado o aspirante a puestos en la Autoridad por razón de sexo, raza, edad, religión, estado civil, ideología política o discapacidad física o mental*”.

Es importante señalar que con relación a la causal específica, contenida en el numeral 4 del Artículo 108 de la Ley Orgánica, se ocupa de establecer una clara distinción en el sentido de “disciplinar o discriminar de otra forma”, en clara referencia a la protección del trabajador contra la disciplina o cualquier otro trato desfavorable que pudiera adoptar el empleador como reacción al ejercicio del derecho por parte del trabajador a presentar un reclamo o queja o como es el caso en comento interponer una Práctica Laboral Desleal ante esta Junta.

En cuanto al marco normativo relacionado con la causal invocada es pertinente señalar que también el Reglamento de Administración de Personal se refiere a la disciplina en los siguientes términos:

Artículo 157. Las acciones disciplinarias y las medidas adversas tienen como propósito promover la eficiencia de la administración mediante la observancia de normas razonables de eficiencia y buena conducta. Al administrador le corresponde aplicar sanciones y remover a funcionarios y empleados cuyos nombramientos no sean de competencia directa de la junta directiva.

Artículo 158. Las disposiciones de este capítulo son aplicables a los empleados permanentes que no estén cumpliendo un período de prueba.

Artículo 159. Las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos.

Según los hechos referidos por el Sindicato esta denuncia por práctica laboral desleal se inició al momento que el señor Guillermo Quezada del equipo de Hidrología Operativa (HIAM-HO), a través del Sindicato PAMTC presentó ante la JRL el 13 de octubre de 2023, denuncia por práctica laboral desleal en contra de la ACP, caso identificado como PLD 01/24, que la ACP pretende tomar acciones disciplinarias en represalia por haber interpuesto denuncia en contra de la ACP del mencionado PLD.

Posteriormente, el 11 de marzo de 2024, a las 0900 en el edificio 105 de Pedro Miguel, se le da una citación al trabajador para una "Convocatoria para entrevista pre-disciplinaria", solicitada por el capataz de HIAM-HO, Omar González, en relación con los hechos ocurridos el 6 de octubre de 2022, que constan en el documento identificado como PLD-01/24. De acuerdo con la sección 5.03, artículo 5 de la Convención Colectiva (CC) de la Unidad de Trabajadores No-Profesionales, podría terminar en acción disciplinaria.

Frente a estos hechos acreditados, la Administración alegó en su defensa que el Reglamento de Administración de Personal de la ACP, en el Capítulo IX Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas, señala en el artículo 157 que "Las acciones disciplinarias y las medidas adversas tienen como propósito promover la eficiencia de la administración mediante la observancia de normas razonables de eficiencia y buena conducta..." Así como también la importancia de tomar en consideración lo establecido en el artículo 159 del Reglamento de Administración de Personal que establece que "Las acciones disciplinarias y las medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos." La ACP señala este artículo es que "una investigación predisciplinaria, conlleva entrevistas, y no debe considerarse como una acción disciplinaria o medida adversa," ya que este es el mecanismo que tiene la Autoridad de cumplir con su función de velar por la observancia de la buena conducta de los trabajadores, subraya la ACP que al recibir un reporte de una posible falta o mala conducta que pudiera configurarse dentro de la Lista de Falta y Sanciones establecida en el artículo 167 del Reglamento de Administración de Personal existe la obligación administrativa de realizar una investigación imparcial que no forzosamente es concluyente a una aplicación de una acción disciplinaria o medida adversa contra el trabajador investigado, ya que dicha investigación es un mecanismo por parte de la Administración de ahondar en los hechos.

Debe manifestar la Junta que en efecto el señor Guillermo Quezada, presentó ante la Junta y así consta en el expediente (cfr. fs. 9 a 35), una denuncia por PLD el día 13 de octubre de 2023, la cual trataba sobre hechos ocurridos el día 6 de octubre de 2022, que se resume a continuación: que por instrucciones del señor Edwin Navarro, (capataz encargado) del equipo de HIAM-HO (Equipo de Hidrología Operativa), se instruyó al Sr. Guillermo Quesada [sic] a realizar un trabajo de limpieza con hidrolavadora en la Estación de Cañones, en el río Sirí Grande, popularmente conocido también como río Los Chorritos o río Los Cañones. Para efectuar dicho trabajo, una bomba de agua debía utilizarse para sacar agua del río y así suplir la hidrolavadora, sin embargo, la bomba de agua no funcionó, nunca arrancó. Que el capataz Navarro da entonces la instrucción de que al río entrara el señor Quesada [sic] con tanques vacíos, para luego llenarlos de agua y así poder realizar el trabajo de limpieza. Que por las condiciones peculiares y peligrosas que ese día existían en el lugar, donde el río peligrosamente estaba crecido, en donde las existentes escaleras estaban cubiertas en su totalidad de agua por la elevación del río, en donde se carecían de barandas para sostenerse y la condición del suelo era en extremo inestable. Que el señor

Quesada [sic] alega y le comunica y hace la petición al capataz, que por motivos de riesgo y amenaza a la vida ese trabajo debía realizarse en otra ocasión. Sin embargo, el señor Navarro insistía en realizar el trabajo en aquella zona de inminente alta peligrosidad a lo cual el señor Quesada [sic] invoca el Artículo 12, Sección 12-07 (d) de la CC. ..." (fs.11 y 12).

Sobre este punto la Junta advierte que esta PLD no fue admitida por el requisito de temporalidad en la presentación de esta, ya que habían transcurrido más de los 180 días que establece la norma. No obstante respecto al caso que nos ocupa, permite establecer la presentación por parte del trabajador de una denuncia.

Por otro lado, el Sindicato también acreditó la existencia de una entrevista predisciplinaria al señor Quesada [sic] que se relacionan con un incidente ocurrido el 6 de octubre de 2022.

Sobre este punto, el Sindicato considera esta acción como un acto de represalia por la presentación de la denuncia antes descrita. Por su parte la Administración arguyó que lo actuado por la Administración está amparado en el artículo IX Acciones Disciplinarias y Medidas Adversas, que específicamente en su artículo 159 indica que "... la ejecución de toda acción disciplinaria o medidas adversas deben ser precedidas de una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda la información relacionada con los hechos, lo que quiere decir que una investigación predisciplinaria, **el cual conlleva entrevistas, no debe considerarse como una acción disciplinaria o medida adversa. ...**" (f.96).

Al examen de documento que consta a folio 57 del expediente identificado como HIAM-HO 11 de marzo de 2024, consta la entrevista predisciplinaria al trabajador Quesada que guarda relación con un incidente ocurrido el 6 de octubre de 2022, *por conducta irrespetuosa*, caso identificado como CD 23.1223.

Sobre este punto, durante la fase de investigación la Junta entrevistó al señor Omar González supervisor del trabajador Quesada quien corroboró la convocatoria de éste a una entrevista predisciplinaria y su origen.

Investigadora: "Se pone a disposición la foja 30 del expediente. Indique si reconoce el documento y la firma. En caso afirmativo explique qué es el documento y el motivo por el cual se originó".

Entrevistado: "Si reconozco el documento y firma. Este documento es la Convocatoria para una entrevista pre disciplinaria al señor Guillermo Quesada donde el decide si se acoge a la representación sindical o se acoge a la misma. El motivo fue producto del evento que se dio el día 6 de octubre de 2022"

Investigadora: "Nos puede ampliar cuál es el conocimiento que tiene usted del incidente del 6 de octubre de 2022 que originó el proceso disciplinario del señor Guillermo Quesada"

Entrevistado: "El caso fue que yo me ausenté ese día y había solicitado que me relevara un líder en mi posición. Este líder distribuyó al personal en las actividades del día, apoyando con los otros líderes que van al campo **y se dio una situación con el señor Quesada en la cual él discrepaba en voz altanera, según el informe del líder encargado de la distribución del personal ese día, la forma en que él pensaba que se iba hacer el trabajo.**" (fs.50 y 51).

Por su parte la ACP, aportó al proceso pruebas documentales, entre otras una copia certificada de la nota fechada 16 de julio de 2024, suscrita por el señor Guillermo Quesada [sic] y Mitchel Harper donde solicitan una certificación

escrita de la desestimación del caso. (f.111) y copia de la nota CHR 2024-395 de 19 de julio de 2024 suscrita por Jana Allen que indica lo siguiente:

“Al respecto, he sido informada por parte de la División de Hidrometeorología (HIM) que al finalizar la investigación administrativa que se realizó, debido a un incidente ocurrido el 6 de octubre de 2022, en los predios del edificio 103 de Pedro Miguel, **referente a una posible conducta inapropiada en el área de trabajo por parte suya**, se procedió a evaluar toda la información recabada y no se encontró merito que sustentara la comisión de una falta. Por lo anterior, **tal como los señores González y Guerra le habían indicado, se decidió desestimar el caso.**” (f.113)

En el caso que nos ocupa, la causal de práctica laboral desleal invocada por el Sindicato se articula sobre dos acciones, la primera de ellas **disciplinar**, esto es, *adoptar de una medida o sanción sobre un trabajador*, la segunda **discriminar en otra forma**, esto es, *la diferencia de trato sobre un trabajador respecto a sus compañeros de trabajo a causa de motivos que no están relacionados con su desempeño laboral*.

Examinados los hechos y pruebas alegados, la Junta encuentra que el Sindicato no logró acreditar los supuestos de hecho que constituirían una práctica laboral desleal, esto es así, porque más allá de lo dicho por el propio trabajador, no obran pruebas que siquiera indiciariamente establezcan una conexión entre la denuncia PLD-01/24 y la investigación que se llevaba a cabo, las prueba aportadas por el propio Sindicato (entrevista predisciplinaria) vinculan esta entrevista con la investigación de una posible conducta inapropiada del trabajador; además una entrevista predisciplinaria no se considera como una “**disciplina al trabajador**”, que por añadidura y como fue acreditado en el expediente por la ACP, fue desestimada. En este sentido los esfuerzos probatorios del Sindicato no alcanzan a convencer a la Junta que existió una vinculación entre los hechos que dieron lugar a la investigación disciplinaria y los hechos que refirió el trabajador en la denuncia PLD-01/24. Como tampoco pudo acreditar el PAMTC, que existió un acto discriminatorio o la aplicación de disciplina al trabajador.

El artículo 161 del Reglamento de Relaciones Laborales de manera clara establece cuales son las acciones disciplinarias que puede adoptar la Administración frente a una falta del trabajador, señalando entre estas la amonestación verbal, la reprimenda y la suspensión. Por su parte el artículo 162 de este mismo cuerpo legal establece tres tipos de medidas adversas que son la reducción de grado, la suspensión de quince (15) días calendario o más y la destitución. En ambos casos es claro que el reglamento exige una investigación exhaustiva e imparcial para obtener toda información relacionada con los hechos según el artículo 159 del RAP, por lo cual la actuación de la ACP en el presente ha sido consistente con las normas que rigen las relaciones laborales en el Canal.

Por todo lo anterior la Junta encuentra que, en el presente caso, la ACP actuó de conformidad a lo establecido en La Ley Orgánica específicamente artículo 100 numeral 2 de la Ley Orgánica que establece la facultad de *Emplear, asignar, dirigir, despedir y retener trabajadores de la Autoridad; suspender, destituir, reducir en grado o salario; o tomar otras acciones disciplinarias contra los trabajadores*.

Por todo lo anteriormente expuesto, la Junta de Relaciones Laborales de la Autoridad del Canal de Panamá, en uso de sus facultades legales y reglamentarias,

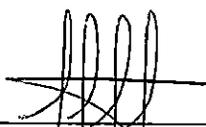
RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: DECLARAR que los hechos denunciados por el Panama Area Metal Trades Council, no constituyen una práctica laboral desleal por parte de la Administración de la Autoridad del Canal de Panamá.

ARTÍCULO SEGUNDO: NEGAR los demás remedios solicitados y, en consecuencia, **ORDENAR** el archivo del expediente.

Fundamento de Derecho: Artículo 108 numeral 4 de la Ley Orgánica de la Autoridad del Canal de Panamá. Artículo 89 del Reglamento de Relaciones Laborales de la ACP, Manual de Administración de Personal de la Autoridad del Canal de Panamá, Reglamento de Denuncias por Prácticas Laborales Desleales. Artículos 5, sección 5.04 y 12, sección 12.07 de la Convención Colectiva de la Unidad de Trabajadores No Profesionales, de la Autoridad del Canal de Panamá.

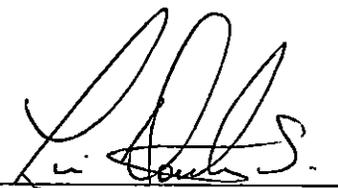
Notifíquese y cúmplase,



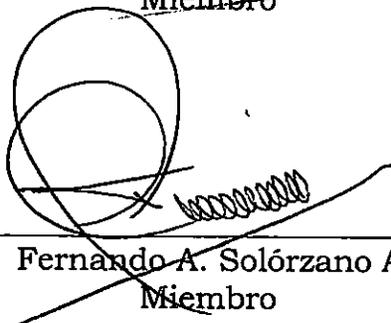
Ivonne Durán Rodríguez
Miembro Ponente



Álvaro Antonio Cabal Ducasa
Miembro



Luis Donadio Santamaría
Miembro



Fernando A. Solórzano A.
Miembro



Rodolfo Stanziola Sierra
Miembro



Magdalena Carrera Ledezma
Secretaria Judicial